

TIPOS DE CONTRATOS

El Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su Título I, regula las disposiciones generales, los elementos y el contenido del contrato de trabajo, y establece que este podrá concertarse por **tiempo indefinido o tiempo determinado**.

La ley 35/2010, de 17 de septiembre que tiene su origen en el RD-Ley 10/2010, de 16 de junio, reforma nuestro mercado de trabajo en materias tan importantes como la contratación laboral, la regulación de la movilidad geográfica y la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Existen diferentes tipos de contratos para dar respuesta a cada situación. Es indispensable conocer el objeto de cada uno y las características que los define a fin de poder escogerlos adecuadamente.

CONTRATOS INDEFINIDOS

Los contratos indefinidos son aquellos que **no fijan una fecha determinada para su finalización**.

Se presumirán celebrados por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación, aquellos contratos en los que concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- Que el trabajador no hubiera sido dado de alta en la Seguridad Social.
- Que no se hubiese realizado el contrato de forma escrita en aquellos contratos que lo requieran para su validez.
- Los contratos celebrados en fraude de ley.
- Que no hubiese denuncia del contrato por parte de la empresa en su finalización y el trabajador continuase trabajando.

TIPOS:

INDEFINIDO ORDINARIO: (modelo 170)

- Es el contrato de trabajo ordinario.
- No se bonifica.
- Puede concertarse a jornada completa o a tiempo parcial.
- La indemnización correspondiente por extinción improcedente del contrato es de 45 días por año de servicio, con un máximo de 42 mensualidades.

CONTRATO PARA EL FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA. (modelo 170)

- Deben formalizarse por escrito en modelo oficial.
- Sin bonificaciones.
- Puede concertarse a jornada completa o a tiempo parcial.
- El contrato podrá concertarse con trabajadores incluidos en uno de los siguientes grupos:

A) Trabajadores desempleados inscritos en el Servicio Público de Empleo en quienes concurren alguna de las siguientes condiciones:

- 1) Jóvenes desde 16 hasta 30 años de edad, ambos inclusive.
- 2) Mujeres desempleadas (cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino, en los dos años inmediatamente posteriores al parto, después de un periodo de inactividad de 5 años o víctimas de violencia de género o trata de personas)
- 3) Personas con discapacidad
- 4) Mayores de 45 años de edad.
- 5) Parados que lleven, al menos, 1 mes inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo.
- 6) Desempleados que durante los dos años anteriores a la celebración del contrato hubieran estado contratado exclusivamente mediante contratos de carácter temporal, incluidos los contratos formativos.
- 7) La Desempleados a quienes durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, se les hubiera extinguido un contrato indefinido en una empresa diferente.

B) Trabajadores que estuvieran empleados en la empresa con un contrato de duración determinada, incluido los formativos celebrados antes del 18 de junio 2010 y se le transforme el contrato en indefinido antes del 31/12/2010.

C) Trabajadores que estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada, incluido los formativos, celebrados a partir del 18/6/2010. Estos contratos podrán ser transformados en indefinidos con anterioridad al 31/12/2011 siempre que la duración de los mismos no haya excedido de 6 meses.

CONTRATOS INDEFINIDOS BONIFICADOS: (modelo 221).

El Programa de Fomento al empleo establece bonificaciones a colectivos como mujeres, mayores de 45 años, jóvenes, discapacitados y colectivos de víctima de violencia de género y exclusión social, los cuales deben de reunir unos requisitos específicos para la obtención de estas bonificaciones. (Anexo bonificaciones).

CONTRATO INDEFINIDO FIJO-DISCONTINUO:

- Se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas dentro del volumen normal de la actividad de la empresa.
- Deberá de formalizarse por escrito y en modelo oficial.
- Debe contener: duración estimada de la actividad, forma y orden de llamamiento al trabajador y jornada laboral estimada con una distribución horaria.
- Darán derecho a bonificación si se conciertan con alguna persona contemplada en los colectivos de contrato indefinido con derecho a bonificación.

CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA.

Presentan una duración determinada. Tiene fijada una fecha de finalización.

CONTRATO DE OBRA O SERVICIO:

TIPOS DE CONTRATOS

Tiene por **Objeto:** La realización de obras o servicios con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

Formalización: Deberá de formalizarse siempre por escrito y deberá especificar con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificar suficientemente la obra o servicio que constituya su objeto, la duración del contrato, así como el trabajo a desarrollar.

Duración: La duración será el tiempo que dure la obra o servicio. La duración máxima será de 3 años ampliable 12 meses más por convenio. Pasado ese periodo serán considerados fijos.

Jornada: A tiempo completo o parcial.

Denuncia: El contrato se extinguirá previa denuncia de las partes, cuando finalice el contrato. Si el contrato tiene una duración superior a un año, la denuncia deberá de realizarse con 15 días de antelación a la fecha de finalización del contrato.

Indemnización: de 8 días por año de servicio al finalizar el contrato, que irá aumentando a razón de 1 día por año, hasta 12 días por año a partir del 1 de enero de 2015.

CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN:

Tiene por **Objeto:** atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

Formalización: por escrito cuando su duración exceda de de cuatro semanas o se realiza a tiempo parcial. Se debe de indicar la causa o circunstancia que lo justifica y el trabajo a realizar.

Duración: máximo de 6 meses en un periodo de 12 meses. Los trabajadores contratados por una empresa o grupo de empresas, durante 24 meses en un periodo de 30, seguidos o alternos mediante dos o más contratos temporales en el mismo o distinto puesto de trabajo, adquirirán la condición de fijos.

Jornada: A tiempo completo o a tiempo parcial.

Indemnización: de 8 días por año al finalizar el contrato, que irá aumentando a razón de 1 día por año, hasta 12 días por año a partir del 1 de enero de 2015.

CONTRATO DE INTERINIDAD:

Tiene por **Objeto:** sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, en virtud de norma, o convenio colectivo o acuerdo individual, o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

Formalización: Por escrito.

Duración: Será la misma que la causa de la sustitución o de tres meses si se trata de cubrir vacantes en proceso de selección. Se extingue por reincorporación, vencimiento del plazo para incorporarse, extinción de la causa o superados los 3 meses si se trata de un proceso de selección.

Jornada: A tiempo completo, salvo que se trate de cubrir reducciones de jornada o sustituir a un contratado a tiempo parcial.

Existen bonificaciones para sustituir a trabajadores en excedencia por cuidado de familiares, por baja maternal, sustituir a trabajadores en formación, a víctimas de violencia de género, minusválidos.

CONTRATOS FORMATIVOS

Este tipo de contratos facilitan el acceso al mercado laboral de jóvenes sin experiencia laboral. Su finalidad es insertar profesionalmente a jóvenes sin experiencia laboral.

CONTRATO EN PRÁCTICAS:

Tiene por **objeto** contratar titulados para proporcionarles una experiencia profesional. Los títulos que se podrán utilizar son los títulos universitarios o de formación profesional y certificados de profesionalidad (salvo que se haya obtenido por un contrato de formación).

No debe de haber transcurrido más de **cinco** años, o de siete cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, desde la terminación de los estudios.

Formalización: Por escrito, haciendo constar la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto de trabajo a desempeñar durante las prácticas.

A la terminación del contrato, el empresario deberá de expedir al trabajador un certificado en el que conste la duración de las prácticas, los puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas.

Duración: tiene una duración mínima de 6 meses y máxima de 2 años. Ningún trabajador puede ser contratado en prácticas en la misma empresa o en otra diferente por una duración superior a dos años.

Jornada: A tiempo completo o a tiempo parcial.

Retribución: la retribución del trabajador será la fijada en C.C., sin que pueda ser inferior al 60% o al 75% durante el 1º o el 2º año de vigencia del contrato de trabajo, para un trabajador que desempeñe el mismo puesto de trabajo.

En ningún caso el salario puede ser inferior al SIM. En el caso de trabajadores contratados a tiempo parcial, el salario se recibirá en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Periodo de Prueba:

- Un mes para los trabajadores con título de grado medio o certificado de profesionalidad.
- Dos meses para los trabajadores con título de grado superior.

CONTRATO PARA LA FORMACIÓN:

TIPOS DE CONTRATOS

Tiene por **Objeto** contratar a trabajadores que carecen de titulación para proporcionarles conocimientos básicos de una profesión.

Se puede celebrar este contrato con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 sin cualificación profesional.

El límite máximo de edad no se aplica cuando se celebre con personas con discapacidad.

Cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos trabajadores a los programas de Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo, el límite de edad será el establecido en el programa correspondiente.

Formalización: Por escrito, haciendo constar el tiempo dedicado a formación y la distribución horaria. Se deberá de expedir certificado acreditativo al finalizar el contrato.

Duración: la duración no podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de dos años. En C.C. se puede establecer otra duración pero en ningún caso puede superar los tres años o los cuatro cuando se concierte con personas discapacitadas.

Jornada: A tiempo completo. El tiempo de formación teórica no debe ser inferior al 15% de la jornada.

Retribución: La retribución del trabajador será la fijada en C.C. sin que pueda ser inferior al 85% del SIM durante el primer año, y al 100% durante el segundo año de contratación.

Periodo de Prueba: Podrá establecerse un período de prueba que no será superior a dos meses.

LA CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL:

Este tipo de contratos se caracteriza por la jornada contratada. Se dice que es a tiempo parcial porque el trabajador presta sus servicios en la empresa durante un número determinado de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de un trabajador que realice un trabajo similar en la misma empresa y centro de trabajo a tiempo completo.

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL:

Tiene por **objeto** contratar al trabajador para prestar servicio un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada habitual de la empresa.

Formalización: Por escrito, indicando el número de horas y la distribución de las mismas. De no observarse este requisito, se entenderá a jornada completa. Registro en 10 días.

Características:

- Por tiempo indefinido o temporal (salvo formación y jubilación anticipada).
- Se considera indefinido cuando se contrate a trabajadores que realicen trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de la actividad de la empresa.
- Salario y cotización en proporción al tiempo trabajado.
- No se pueden realizar horas extraordinarias, pero si horas complementarias mediante pacto específico.
- Bonificaciones para transformar temporales en indefinidos a tiempo completo.

CONTRATO DE RELEVO:

Este tipo de contrato se concierta con un trabajador, inscrito como desempleado en la correspondiente oficina de Empleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir al trabajador de la empresa que accede a la jubilación parcial. Se celebrará simultáneamente con el contrato a tiempo parcial que se pacte con este último.

Formalización: Se formalizará siempre por escrito en modelo oficial en el que constará necesariamente el nombre, la edad y las circunstancias profesionales del trabajador sustituido. El contrato se deberá comunicar al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.

Características: la duración del contrato será indefinida o igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación.

OTROS CONTRATOS.

CONTRATO DE TRABAJO EN GRUPO:

Características:

- Se concierta entre la empresa y el jefe de un grupo de trabajadores considerado en su totalidad.
- El jefe del grupo ostenta la representación de trabajadores.
- El empresario sólo puede ejercer sus derechos y obligaciones con el jefe del grupo.

CONTRATO A DOMICILIO:

Características:

- La actividad se realiza en el domicilio del trabajador o lugar elegido libremente por este.
- El poder del empresario y las notas de subordinación y dependencia quedan muy subordinadas.
- El salario es el mismo que el de otro trabajador de categoría profesional equivalente.